



Discriminación de Idioma

SUS DERECHOS LEGALES



1. ¿Qué es la discriminación de idioma?

La discriminación de idioma ocurre cuando una persona es tratada diferente a causa de su idioma nativo o otras características de su manera de hablar. En una situación de empleo, por ejemplo, un empleado podría ser sometido a la discriminación de idioma si el lugar de empleo tuviera una regla de “hablar sólo inglés” pero el idioma primario del empleado no es inglés. También, el empleado podría ser víctima de la discriminación de idioma si fuera tratado de manera menos favorable que los otros empleados por hablar inglés con acento, o si al empleado se le informa que no califica para un puesto por falta de habilidad en inglés. Fuera del contexto del empleo, la discriminación de idioma también podría ocurrir si una persona fuera negado acceso a servicios gubernamentales o de negocios porque no habló inglés.



2. ¿Es ilegal la discriminación de idioma?

Aunque la ley en esta area todavía está en desarrollo, muchos tribunales y agencias gubernamentales consideran la discriminación de idioma como una forma de discriminación basada en raza u origen nacional, que son prohibidas por leyes bien establecidas de derechos civiles como Títulos VI y VII del Acto de Derechos Civiles de 1964 (una ley federal) y el Acto de Empleo Justo y Alojamiento (una ley estatal). Otras leyes, como el Acto de Derechos Civiles de 1866, también se podrían aplicar a tal discriminación.



3. ¿Por qué es ilegal la discriminación de idioma?

Las leyes mencionadas arriba hacen ilegal que los empleadores discriminen contra un empleado a causa de su origen nacional. (“Origen nacional” se refiere al país de donde esa persona o sus antepasados vinieron). Pero ya que el idioma primario que habla una persona se relaciona mucho al lugar de donde esta persona o su familia vino, la discriminación por usar ese idioma, o por características relacionadas con ese idioma, es básicamente lo mismo que ser discriminado por su origen nacional.



4. ¿Cuándo puede un empleador requerir que un empleado hable sólo inglés en el trabajo?

La ley de California general prohíbe a los empleadores de tener reglas de “hablar sólo inglés” en el trabajo. Tales reglas violan la ley de California al menos que: 1) el empleador puede mostrar alguna “necesidad empresarial” para la regla - es decir, que existe una necesidad esencial y claramente relacionada al trabajo para la regla y, 2) el empleador le avisa a sus empleados sobre la regla y cuando los empleados tienen que cumplir con la regla. Aunque el empleador demuestre una “necesidad empresarial” para la regla, también debe de mostrar que no hay practica alternativa a la regla que lograría las metas empresariales tan efectivamente.

Similarmente, fuera de California (y varios otros estados del oeste, en el cual pueden aplicar diferentes leyes), la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo (“EEOC”) supone que la mera existencia de una regla de “hablar sólo inglés” en el trabajo es prueba de discriminación bajo ley federal. Por lo tanto, tribunales en otras partes de los Estados Unidos también pueden pedirle a los empleadores que demuestren una “necesidad empresarial” para tales reglas.



5. ¿Cuándo puede un empleador tratar a un empleado de forma diferente a causa de su acento?

La discriminación a causa de un acento también viola los derechos civiles de un empleado. Por lo general, el estándar aplicado en estos casos es que el acento del empleado tiene que “esencialmente interrumpir la realización de trabajo” para justificar cualquier acción adversa. En otras palabras, el acento de un empleado debe tener un efecto significativamente negativo en la habilidad del empleado para cumplir con su trabajo. Además, el empleador debe evaluar el acento objetivamente y equitativamente. Muchas veces hay prejuicios sutiles contra unos acentos más que otros.



6. ¿Cuándo puede un empleado tratar a un empleado de manera diferente por falta de habilidad en inglés?

Un empleador no le puede negar a una persona una oportunidad de empleo porque esa persona no es competente en inglés, a menos que el trabajo de esa persona: 1) realmente requiera habilidad en el inglés y, 2) la persona no posea el nivel específico y requerido del idioma inglés. Por ejemplo, si se le dice a una persona que él o ella no califica para un puesto porque no puede hablar o leer el inglés bastante bien, pero el puesto es uno que requiere poca comunicación, es posible que la persona demande al empleador basado en la discriminación de idioma.



7. ¿Cuáles son otros tipos de discriminación de idioma prohibidos por la ley?

La discriminación de idioma también existe fuera del lugar de trabajo. Por ejemplo, si un establecimiento de negocio le niega a una persona servicios porque el o ella no habla inglés, esto podría ser una violación de leyes de derechos civiles. Tales leyes también pueden ser violadas si una persona no puede comunicarse con una agencia gubernamental porque no ofrece información en el idioma de esa persona o porque no tiene personal que hable el idioma de la persona.



8. ¿Qué debe hacer si piensa que pudo haber sido sometido a discriminación de idioma?

Si usted piensa que pudo haber sido discriminado por su empleador por su idioma y la discriminación tomó lugar en California (y su empleador tiene por lo menos 5 empleados), usted puede presentar una demanda de discriminación de origen nacional o discriminación basada en el idioma dentro de un año del acto de discriminación con el Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda (“DFEH”). Si su empleador tiene más de 15 empleados (no importa si la discriminación tomó lugar en California o en otro

lugar), usted puede presentar una demanda de origen nacional con la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo ("EEOC"). En California, usted deberá de hacer esto dentro de 300 días del acto de discriminación, y en otros estados, podría tener solamente 180 días para hacerlo. Presentado una demanda por origen nacional es la única manera de que usted puede proteger su derecho de demandar a su empleador en un tribunal bajo la ley de California y federal. (Si su empleador tiene menos de 5 empleados o si usted es empleado del gobierno federal, usted deberá consultar con un abogado.

Si necesita más asistencia legal, o piensa que ha sufrido discriminación por su idioma por alguien aparte de su empleador, debe de consultarlo con la Línea Telefónica de Derechos de Idioma, un servicio gratuito ofrecido por el Legal Aid Society - Employment Law Center (Sociedad de Asistencia Legal - Centro de Leyes Sobre el Empleo) y el American Civil Liberties Union (ACLU) Foundation of Northern California (Unión Americana de Derechos Civiles del Norte de California).



Consulte a la agencia apropiada o a un abogado sobre sus derechos.

Este folleto intenta proveer información específica y general sobre sus derechos legales. Sin embargo, porque leyes y procedimientos legales cambian con frecuencia, el Legal Aid Society - Employment Law Center y la Unión Americana de Derechos Civiles (ACLU) del Norte de California no pueden asegurar que la información en este folleto este al corriente. Ni tampoco pueden ser responsables por el uso que se le pone. No dependa en esta información sin consultar con un abogado, la Línea de Derechos de Idioma, o la agencia apropiada sobre sus derechos legales sobre su situación.

Para más información sobre sus derechos de idioma, llame a:

**la Línea de Derechos de Idioma
(800) 864-1664**

La **Sociedad de Asistencia Legal - Centro Legal de Empleo** (The Legal Aid Society - Employment Law Center) y la **Fundación ACLU del Norte de California** (ACLU Foundation of Northern California) conjuntamente han establecido El Proyecto de Derechos de Idioma para combatir la discriminación basada en idioma en el lugar de trabajo y en otros sectores de nuestra sociedad. Este proyecto fue posible por la ayuda generosa de la Fundación Rosenberg.

Este folleto ha sido producido por la Sociedad de Asistencia Legal - Centro Legal del Empleo y la Fundación ACLU del Norte de California; solamente ellos son responsables por su contenido.

© 2002 The Legal Aid Society - Employment Law Center and the ACLU Foundation of Northern California

Traducción: Maria Archuleta